

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Ю.Н. Рогова

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого», Беларусь

Научный руководитель В.В. Клейман

Целью данной работы является оценка эффективности использования трудового потенциала на промышленных предприятиях (ТП) при помощи разработанной системы оценки трудового потенциала.

Исходя из цели, к выполнению были поставлены следующие задачи:

- 1) определить понятия трудового потенциала и его составляющие;
- 2) определить критерии оценки составляющих ТП;
- 3) определить значимость элементов трудового потенциала в общей оценке составляющего ТП;
- 4) разработать балльную систему оценки трудового потенциала промышленного предприятия;
- 5) разработать специальные анкеты, позволяющие при помощи разработанной системы оценки измерить трудовой потенциал исследуемого объекта;
- 6) сформировать резерв трудовых ресурсов на предприятии.

Проведя анализ теоретических подходов к трактовке трудового потенциала, мы остановились на следующем определении.

Трудовой потенциал работника – это мера наличных ресурсов и возможностей (психофизиологические характеристики, умственные способности, коммуникативные качества, организаторские способности, личностные характеристики), которые формируются в процессе всей жизни личности, реализуются в трудовом поведении и определяют его реальную плодотворность.

Трудовой потенциал промышленного предприятия – система трудовых потенциалов работников данного промышленного предприятия, который формируется в процессе деятельности промышленного предприятия и определяет эффективность использования трудовых ресурсов. Оценка трудового потенциала работника и предприятия в целом – одна из главных проблем в области управленческого консультирования. Основные задачи оценки трудового потенциала – определение тех главных его составляющих, при помощи которых каждый отдельный работник и предприятие в целом могли бы достичь поставленные ими цели наиболее эффективно. Прежде чем подробно рассматривать понятие трудового потенциала промышленного предприятия, рассмотрим морфологию трудового потенциала работника. Из вышеприведенного определения трудового потенциала работника видно, что основные составляющие трудового потенциала сгруппированы в шесть блоков:

1. Мыслительные способности.
2. Организаторские способности.
3. Коммуникативные качества.
4. Профессиональные характеристики.
5. Личные качества.
6. Психофизиологические особенности.

Что касается трудового потенциала промышленного предприятия, то необходимо отметить следующее.

На наш взгляд, трудовой потенциал предприятия следует рассматривать отдельно по следующим группам персонала:

- управленческий персонал;
- инженерно-технический персонал;
- служащие;
- рабочие.

Классифицируя трудовой потенциал предприятия по данным группам, мы предполагали, что рассмотрение трудового потенциала предприятия как совокупности трудовых потенциалов работников не позволит эффективно оценить его использование, т. к. будет не учтен тот фактор, что для каждой выделенной группы персонала необходим свой наиболее оптимальный состав трудового потенциала. Нами разработан оптимальный, с нашей точки зрения, состав трудового потенциала для каждой группы персонала. Все элементы рассматриваемого трудового потенциала сгруппированы в шесть подгрупп:

1. Мыслительные способности.
2. Организаторские способности.
3. Коммуникативные качества.
4. Профессиональные способности.
5. Психофизиологические характеристики.
6. Личные качества.

В каждой группе указан удельный вес каждого элемента и подгруппы в целом по иерархии значимости в данной группе (%). Сумма показателей удельного веса всех элементов рассматриваемой группы равна 100 %.

В разработанной нами системе предполагается, что оценка эффективности использования трудового потенциала предприятия будет проводиться на основе экспертных оценок. Трудовой потенциал будет оцениваться первоначально по выделенным группам персонала, а далее в целом по предприятию. Рассмотрим систему оценки. Критерием эффективности использования является безразмерный показатель – балл. Составные элементы трудового потенциала каждой группы оцениваем по пятибалльной системе, где:

5 баллов – данная оценка является максимальной, которая показывает, что рассматриваемый параметр реализуется на 95–100 % из 100 % возможных;

4 балла – данная оценка применяется, если анализируемый параметр реализуется на 75–90 %;

3 балла – соответствует реализации исследуемого параметра на 50–70 %;

2 балла эксперт ставит реализации на 25–40 %;

1 балл – 0–5 %.

Проставив баллы в каждой подгруппе каждой группы, необходимо умножить каждый балл соответствующей подгруппы на ее удельный вес в группе. Просуммировав полученный результат по группам, получим, что если в каждой подгруппе был поставлен максимальный балл «5», то в сумме по группе этот балл будет равен 5. Следовательно, если каждую группу оценить по максимальной оценке, то эталонным значением будет 5 баллов. В случае, если имеется отклонение от эталона, то, полученный балл по группе делим на эталон и умножаем на 100 %. Полученная величина показывает на сколько процентов из 100 % возможных используется трудовой потенциал каждой группы персонала.

В процессе исследования, получены следующие практические результаты:

1. Были проанализированы теоретические подходы к трактовке категории трудовой потенциал, и выбран тот, который определяет трудовой потенциал работника как меру, а трудовой потенциал предприятия как систему трудовых потенциалов работников данного предприятия.

2. Определен оптимальный состав трудового потенциала предприятия.
3. Разработана система оценки эффективного использования трудового потенциала на предприятии.
4. Созданы специальные анкеты, позволяющие при помощи разработанной системы оценки исследовать и измерить трудовой потенциал промышленного предприятия.
5. При помощи разработанных анкет исследовано предприятие ОАО «Гомельстекло».
6. Оценен трудовой потенциал конструкторского бюро данного предприятия.
7. Сформирован резерв трудовых ресурсов на исследуемом предприятии.

**Результаты оценки использования трудового потенциала
конструкторского бюро ОАО «Гомельстекло», балл**

№ п/п	Коммуникативные качества	Организаторские способности	Личные характеристики	Психофизические особенности	Профессиональные характеристики	Трудовой потенциал
1	4	4	3,7	4	3,5	3,8
2	2	4	2,5	5	4,5	3,6
3	3	4	2,5	5	4	3,7
4	2	4	3,5	4	4	3,5
5	3	3	3,2	5	5	3,8
6	3	3	3	3	4,75	3,3
7	3	3	2,5	5	2,7	3,2
8	4	4	3,5	5	3,5	4
9	3	3	3,5	5	3,2	3,5
10	4	3	3,7	5	2,7	3,7
<i>Итого по конструкторскому бюро</i>						3,7

Результаты работы сведены в вышеприведенную таблицу, из которой видно, что трудовой потенциал исследуемого объекта используется недостаточно эффективно и требуется анализ использования трудового потенциала каждого отдельного работника. Анализ использования трудового потенциала каждого работника позволил сделать вывод о том, что некоторые работники конструкторского бюро используют свой трудовой потенциал не так эффективно, как того требует занимаемая ими должность. Проведенный анализ и полученные практические результаты позволили нам сформировать резерв трудовых ресурсов.